

**PENERAPAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
TERHADAP PUTUSAN YANG BERKEKUATAN HUKUM TETAP
KARENA TINDAK PIDANA**

Oleh : Sudrajat Ismayadi

ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 247 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terdapat frasa “PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan” merupakan keputusan yang bersifat alternatif yang dalam praktiknya menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi terjadinya tindakan yang sewenang-wenang dalam penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS karena ketiadaan kriteria sebagai dasar pertimbangan Pemberhentian PNS.

Penelitian ini merupakan penelitian bertipe yuridis normatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan kriteria yang menjadi dasar pertimbangan pemberhentian PNS karena tindak pidana dan penerapan penjatuhan hukuman terhadap PNS yang terlibat tindak pidana berdasarkan Pasal 247 PP Manajemen PNS.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pemberlakuan Pasal 247 PP Manajemen PNS belum jelas mengatur kriteria untuk memutuskan PNS diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan sebagai PNS, oleh karena itu penulis merekomendasikan kriteria yang digunakan sebagai dasar pertimbangan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil karena tindak pidana berdasarkan Pasal 247 PP Manajemen PNS adalah jenis tindak pidana yang dilakukan, berat atau ringannya tindak pidana yang dilakukan, faktor pendorong atau penyebab terjadinya tindak pidana, dan dampak yang timbul terhadap Unit Kerja, Instansi, dan Pemerintah/Negara. Penerapan penjatuhan hukuman terhadap PNS yang terlibat tindak pidana berdasarkan Pasal 247 PP Manajemen PNS tahapan-tahapannya diawali dengan pemberhentian sementara, pengaktifan kembali, dan proses Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS yang didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS.

Kata Kunci: Pemberhentian, Kriteria, Penjatuhan Hukuman Disiplin.

IMPLEMENTATION OF DISMISSAL OF CIVIL SERVANTS AGAINST DECISIONS WITH PERMANENT LEGAL STRUCTURE

By: Sudrajat Ismayadi

ABSTRACT

Based on Article 247 of Government Regulation Number 11, Year 2017 about the Management of Civil Servants contained the phrase "Civil Servants can be dismissed with respect or not be dismissed" is an alternative decision which in practice creates legal uncertainty and has potential for the practice of arbitrariness in imposing disciplinary penalties against civil servants in the absence of criteria as a basis for judgment to dismiss civil servants with respect or not.

This research is a normative juridical type. This study aims to analyze and formulate the criteria that become the basis for consideration of dismissal of civil servants for criminal acts and the application of the imposition of penalties for civil servants who are involved in criminal acts based on Article 247 of the civil servants Management.

Based on the results of the research, it can be concluded that the enforcement of Article 247 about Management of Civil Servants has not clearly set the criteria for deciding civil servants to be dismissed with respect or not to be dismissed, therefore the authors recommend the criteria used as a basis for consideration of dismissal of Civil Servants for criminal acts based on Article 247 about Civil servant management is the type of criminal act committed, the weight or lightness of the crime committed, the driving factor or the cause of the crime, and the impact on the Work Unit, Agencies, and the Government / State. The implementation of the imposition of penalties for civil servants who are involved in criminal acts based on Article 247 about Civil servants Management, the stages begin with a temporary dismissal, reactivation, and the process of imposing civil servant disciplinary penalties based on Government Regulation Number 53, Year 2010 concerning Civil Servant Discipline.

Keywords: Dismissal, Criteria, Imposing Disciplinary Punishment.